4 : EMPLOIS D'AVENIR : MODE D'EMPLOI

La loi créant les emplois d'avenir ayant été définitivement adoptée par le Parlement le 9 octobre dernier, et les décrets d'application (datant du 31/10/2012) publiés récemment, nous vous exposons dès aujourd'hui les **caractéristiques de ce contrat**.

Lien vers le site dédié aux emplois d'avenir : http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/

JEUNES VISES

Pourront bénéficier d'un emploi d'avenir, les jeunes remplissant les critères suivants :

- **être âgés de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail ou de moins de 30 ans s'ils bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;**
- **être peu ou pas qualifiés [1];**
- **rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi.**

De plus, **les jeunes résidant dans certains territoires seront considérés comme prioritaires** pour bénéficier des emplois d'avenir. Sont visés ceux résidant dans une **zone urbaine sensible** (ZUS) ou une **zone de revitalisation rurale** (ZRR), dans les **départements d'outre-mer** (Dom) ou à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, qui ont **atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur**, et totalisent une durée de **12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des dix-huit derniers mois.**

Le dispositif vise surtout le **secteur non marchand**, donc les **associations**.

A noter par ailleurs que pour être éligible à l'aide financière versée par l'État, l'employeur devra pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

LES CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS D'AVENIR

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un **contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand**, avec les **spécificités indiquées ci-après.**

Le contrat de travail du titulaire de l'emploi d'avenir pourra être à **durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).**

S'il s'agit d'un **CDD**, la **durée sera de 36 mois** (durée pouvant être prolongée jusqu'à 60 mois si la formation n'est pas terminée).
En cas de **circonstances particulières** liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, le CDD pourra être conclu initialement pour une **durée minimum de 12 mois.**

En principe, le jeune travaille à **temps plein**. Toutefois, il pourra, **en fonction de circonstances particulières, travailler à temps partiel**, s'il l'accepte, et si le prescripteur du contrat donne son autorisation, **sans que la durée du travail puisse être inférieure à un mi-temps.**

A défaut de précision contraire sur ce point, le titulaire d'un emploi d'avenir doit bénéficier de la **rémunération conventionnelle** (classification, etc.).

LES DEMARCHES DE L'EMPLOYEUR

Dès le départ, il faut **contacter** votre **agence Pôle emploi** ou la **mission locale la plus proche** (Cap emploi pour les travailleurs handicapés), qui peuvent vous aider en amont à **construire une fiche de poste adaptée** au dispositif et vous **mettre en contact avec un ou plusieurs candidats**.

Une fois le candidat trouvé, il est nécessaire de **conclure un contrat de travail** avec lui, contrat qui prendra la forme soit d'un **CDD CUI-CAE**, soit d'un **CDI CUI-CAE.**

Remarque : Etant donné que l'emploi d'avenir prend la forme du CUI-CAE, une simple décision administrative devrait remplacer les anciennes conventions triparties (même loi du 26/10/2012). Faites vous confirmer dans tous les cas la marche à suivre par Pôle Emploi ou la mission locale.

Un **document d'engagement et de suivi** sera également signé par l'employeur, le référent et le jeune, préalablement ou concomitamment à l'embauche. Il sera suivi et actualisé durant tout le parcours du jeune.

AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

1. L'aide sur la rémunération

L'aide relative à l'emploi d'avenir sera accordée pour une **durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois** (durée pouvant être prolongée jusqu'à 60 mois en cas de nécessité d'achever une formation), sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

Le **montant** de l'aide est fixé à **75 % de la rémunération brute au niveau du Smic pour les employeurs du secteur non marchand.**

Exemple : pour un emploi d'avenir à temps plein embauché au groupe A (coefficient 245) de la convention collective de l'Animation, pour une rémunération mensuelle brute de 1428,35 €, le montant de l'aide en 2012 est de 1 069 € et le reste à payer pour l'employeur de 359,35 €.

L'aide sera attribuée au vu des engagements de l'employeur sur différents points :

- le **contenu du poste** proposé et sa position dans l'organisation de la structure d'accueil ;
- la **désignation d'un tuteur**, chargé d'accueillir d'aider d'informer et de guider le jeune dans l'exercice de son emploi
- la **qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir.**

Les engagements précités porteront obligatoirement sur les **actions de formation**, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à **l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir**. Ces actions de formation privilégieront **l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables** permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir **d'accéder à un niveau de qualification supérieur.**

L'aide sera également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

En cas de non-respect de ses engagements, notamment en matière de formation, l'employeur devra rembourser à l'État la totalité des aides publiques perçues.

2. Exonération des cotisations patronales

L'employeur bénéficie d'une **exonération de cotisations patronales d'assurances sociales** (hors cotisations d'accidents du travail et maladie professionnelle) **et d'allocations familiales à hauteur du SMIC** par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou de la durée conventionnelle applicable si elle est inférieure.

Il bénéficie également d'une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, et de la participation à l'effort de construction.

Cette exonération n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'emploi, y compris la réduction Fillon.

SUIVI DU BENEFICIAIRE

Un **suivi personnalisé professionnel** et, le cas échéant, **social** du bénéficiaire d'un emploi d'avenir devra être assuré pendant le temps de travail par Pôle emploi, ou les missions locales, ou Cap emploi et PCG. Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir sera notamment réalisé 2 mois avant l'échéance de l'aide.

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir seront reconnues par une **attestation de formation**, une **attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience**. Elles pourront également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Fin du contrat

1. Rupture du contrat

Le contrat de travail lié à un emploi d'avenir peut être **rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles** de son exécution :
- soit à l'initiative du **salarié**, moyennant le respect d'un préavis de 2 semaines ;
- soit à l'initiative de l'**employeur** à condition de justifier d'une cause réelle et sérieuse, de respecter un préavis d'un mois et convoquer le salarié à un entretien préalable dans les conditions prévues par la procédure de licenciement pour motif personnel

2. Priorité de réembauche du salarié en CDD

A l'issue du CDD, le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en CDD bénéficie d'une **priorité de réembauche** pendant un an à compter du terme de son contrat.